

Interessenausgleich zum Thema Personalabbau

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgender Interessenausgleich vereinbart:

Präambel

Aufgrund der gegenläufigen Auftrags- und Kostenentwicklung kann das Unternehmen nur fortgeführt werden, wenn im Bereich der variablen Kosten, die im Wesentlichen die Personalkosten betreffen, erhebliche Einsparungen erfolgen. Darüber hinaus soll die negative Entwicklung der Auftragslage gestoppt werden durch die Umstellung des Vertriebs auf freie Handelsvertreter und Schließung der betriebseigenen Abteilung Verkauf. Hierdurch sollen Motivation und eigenverantwortliches Handeln gesteigert und genutzt werden. Die kostenintensive Abteilung Montage wird ebenfalls geschlossen und die Arbeiten an Subunternehmer vergeben, wie es das Unternehmen beispielsweise in Frankreich bereits erfolgreich praktiziert. Neben diesen Umstrukturierungsmaßnahmen ist ein weiterer Personalabbau unumgänglich. Um die Anzahl der betriebsbedingten Kündigungen so gering wie möglich zu halten, sollen die verbleibenden Mitarbeiter den Verzicht auf ein Weihnachts- und Urlaubsgeld erklären.

§ 1 Gegenstand

Um die Überlebensfähigkeit des Unternehmens zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit wieder zu erlangen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Schließung der Abteilung Vertrieb und Zusammenarbeit mit freien Handelsvertretern nach §§ 84 ff. HGB.
2. Schließung der Abteilung Montage und Zusammenarbeit mit Subunternehmern.
3. Abbau des Personalbestands von derzeit [...] Arbeitnehmern ausschließlich der in den Abteilungen Verkauf und Montage beschäftigten Arbeitnehmer auf [...] Arbeitnehmer.
4. Vorschlag eines Verzichts auf Weihnachts- und Urlaubsgeld für die Dauer von zunächst [...] Jahren, bei Nichtannahme durch die Mitarbeiter Ausspruch von Änderungskündigungen gegenüber den verbleibenden [...] Arbeitnehmern.

§ 2 Durchführung

1. Das Unternehmen wird den namentlich in einer Anlage 1 bezeichneten Mitarbeitern des Verkaufs Aufhebungsverträge und gleichzeitig ein Angebot zum Abschluss eines freien Handelsvertretervertrages unterbreiten. Nimmt der Mitarbeiter des Verkaufs das Angebot nicht innerhalb einer Bedenkzeit von einer Woche an, wird dem Mitarbeiter unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist die Beendigungskündigung ausgesprochen. Eine Vergleichbarkeit mit den Arbeitsplätzen anderer Mitarbeiter ist nicht gegeben.
2. Das Unternehmen wird den namentlich in einer Anlage 2 bezeichneten Mitarbeitern der Abteilung Montage Aufhebungsverträge anbieten und gleichzeitig ein Angebot unterbreiten, als Subunternehmer für das Unternehmen tätig zu werden. Nimmt der Mitarbeiter der Abteilung Montage das Angebot nicht innerhalb einer Bedenkzeit von einer Woche an, wird dem Mitarbeiter eine Änderungskündigung ausgesprochen verbunden mit dem

- Angebot, in der Produktion eingesetzt zu werden. Entsteht auf diese Weise ein Arbeitskräfteüberhang in der Produktion, sind nach erneuter Durchführung einer Sozialauswahl entsprechend weitere betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszusprechen.
3. Den in einer Namensliste in einer Anlage 3 aufgeführten Mitarbeitern sind unter Beachtung der jeweils geltenden Kündigungsfristen betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszusprechen. Bei der Durchführung der Sozialauswahl werden folgende Auswahlrichtlinien gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zugrunde gelegt:
1. Für jedes bis zum [...] vollendete Lebensjahr wird ein Sozialpunkt vergeben, höchstens [...] Punkte.
 2. Für jedes bis zum [...] vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit werden bis zum [...] Jahr [...] Punkte, ab dem [...] Jahr [...] Punkte vergeben, Berücksichtigung nur bis zum [...] Lebensjahr.
 3. Für jedes unterhaltsberechtigten Kind werden nochmals [...] Punkte hinzuaddiert.
 4. Der besondere Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwerbehinderten und in Mutterschutz und Erziehungsurlaub befindlichen Mitarbeiter wird insoweit berücksichtigt, als diese aus der Liste der zu entlassenen Arbeitnehmer herausgenommen werden.
 5. Die Sozialauswahl zwischen den vergleichbaren Mitarbeitern erfolgt abteilungsbezogen nach Berufsgruppen, wobei die Abteilungen [...] und [...] zusammengezogen werden. Die angelernten Mitarbeiter ohne Ausbildung entsprechen nicht mehr dem zukünftigen Anforderungsprofil. Aufgrund der mangelnden flexiblen Einsatzmöglichkeit sind diese Mitarbeiter mit den ausgebildeten Mitarbeitern nicht vergleichbar.
 6. Die soziale Auswahl der Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der in der Präambel dargelegten Umstände eine Beendigung finden muss, erfolgt durch eine Vorauswahl nach dem dargestellten Punktesystem und anschließender individueller Abschlussprüfung, in deren Rahmen im Einzelfall zu beurteilen ist, ob besondere soziale Härten im Sinne der sozialen Gewichtung vorliegen, die eine Korrektur der nach dem Punkteschema erfolgten Vorauswahl erforderlich machen.
 7. Die Berücksichtigung berechtigter betrieblicher Interessen, die es im Sinne von § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG erforderlich machen, einzelne Arbeitnehmer nicht in die soziale Auswahl einzubeziehen, bleibt hiervon unberührt.
 8. Die Erwägungen, die zur Auswahl der in Anlage 3 genannten Mitarbeiter geführt haben, sind in Anlage 4 niedergelegt.
 9. Es besteht Einigung darüber, dass die bisherigen Erläuterungen im Zusammenhang mit der Erstellung der Namensliste im Rahmen des Interessenausgleichs die förmliche Information des Betriebsrates nach § 102 BetrVG ersetzen. Der Betriebsrat hat die Kündigungen zur Kenntnis genommen. Das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG ist damit abgeschlossen.
4. Den in einer Anlage 5 benannten verbleibenden Mitarbeitern wird das Unternehmen vorschlagen, zum Nutzen des Betriebes, insbesondere auch zur Vermeidung weiterer betriebsbedingter Beendigungskündigungen, für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren auf Weihnachts- und Urlaubsgeld zu verzichten. Sollten sich die Mitarbeiter hiermit nicht einverstanden erklären, sind Änderungskündigungen auszusprechen, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des Anspruchs auf Weihnachts- und Urlaubsgeld zu unveränderten Bedingungen fortzusetzen. Da davon alle verbleibenden Arbeitnehmer betroffen sind, findet eine Sozialauswahl nicht statt.

§ 3 Mitwirkungsrechte

Der Betriebsrat wurde im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen auch gemäß §§ 17 Abs. 2 KSchG und 8 AFG unterrichtet. Dieser Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Der Betriebsrat erklärt, dass das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen durchgeführt ist und, dass er dem Ausspruch der Kündigungen der in den Anlagen 1, 2 und 3 bezeichneten Mitarbeiter sowie dem Ausspruch der Änderungskündigungen der in Anlage 5 bezeichneten Mitarbeiter nicht widerspricht.

Diese Vereinbarung wird der Anzeige des Unternehmens nach § 17 KSchG und § 8 AFG beigelegt.

Im Übrigen bleiben die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats von diesem Interessenausgleich unberührt.

§ 4 Inkrafttreten

1. Die Parteien sind sich einig, dass die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen sind und das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs beendet ist.
2. Der Interessenausgleich tritt mit Unterzeichnung in Kraft.